



統計法に基づく国の統計調査です。調査票情報の秘密の保護に万全を期します。

政府統計

令和6年度雇用均等基本調査(事業所票)



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(シール貼付欄)

事業所ID	産業分類番号
パスワード	

※ 貴事業所の所在地・名称に変更や誤りがある場合には、お手数ですがご訂正のうえ、ご返送ください。

**この調査は、上記のID、パスワードによりオンラインでご回答いただくと便利です。
アクセス方法などは、同封の「オンライン回答のご案内」をご覧ください。**

調査票 記入者	所属部課	メールアドレス
	電話番号 (内線)	氏名

〔 記入の際の注意 〕

- この調査票に記入された事項については、個別事業所の秘密を守り、統計作成以外の目的に用いることは絶対にありませんので、事実をありのままにご記入ください。
- この調査票は、**事業所を調査単位**としております。同一企業であっても、本社、支社、工場、営業所等はそれぞれ別の事業所となりますので、回答は、**貴事業所のみ**の状況について記入してください。
- この調査は、**常用労働者**(注1)を対象として行います。したがって、パートタイマー等と呼ばれている労働者であっても、要件に該当する者であれば常用労働者に含みます。
- 特にことわりのない限り、**令和6年10月1日現在**の状況を記入してください。
- 記入の終わった調査票は、**令和6年10月31日**までに同封の返信用封筒によりご返送ください。
- 特にことわりのない限り、**該当する選択肢の番号を1つ選び**○で囲んでください。
ただし、回答欄が問8(3)のように網掛けとなっている場合は、設問に従って該当する番号をすべて○で囲んでください。
- 人数を記入する欄について、該当者がいない場合は空欄のままにせず、「0」を記入してください。**
- 調査票の内容などにご不明の点がある場合や、調査対象外、廃業等の場合は、雇用均等基本調査実施事務局(〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)までご連絡ください。

(注1)「常用労働者」とは、以下の①～④のいずれかに該当する者をいいます。

なお、貴事業所が労働者派遣事業を行っている場合は、他社に派遣している労働者を含めてください。

- 期間を定めずに、又は1か月以上の期間を定めて雇用されている者
- 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者(常用労働者のうちパートタイマー、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者)と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者
- 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者
- 上記①～②の条件に該当する、他企業からの出向者(在籍出向、移籍出向を問いません。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除いてください。)

【記入の際の注意事項】

(注2)「法人番号」については、以下に注意してご記入ください。

- ・マイナンバー(個人番号)の記入はしないでください。
- ・個人事業主については、法人番号欄の13桁すべてに「0(ゼロ)」を記入してください。
- ・法人番号欄には、国税庁から指定された13桁の法人番号を記入してください。
- ・商業登記法に基づく会社法人等番号(12桁)を記入しないようご注意ください。
- ・法人番号は支店や事業所ごとには指定されませんので、支店や事業所についても、各法人に指定された法人番号を記入してください。

雇用形態により適用される制度内容が異なる場合は、正社員・正職員(※)に適用される内容をお答えください。

(※)正社員・正職員とは、事業所において正社員・正職員とする者をいいます。

育児休業

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」という。)では、「育児休業」(第5条～第10条)について次のように定めています。

1歳未満の子を養育する男女労働者から申出があれば、事業主は、育児休業を与えなければなりません。両親ともに育児休業を取得する等の要件を満たす場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間、育児休業が取得できます(パパ・ママ育休プラス)。
また、保育所に入所できない等一定の場合は、子が1歳6か月に達するまでの間(それでも保育所に入所できない等の場合には、さらに2歳に達するまで再延長可)育児休業を取得することができます。
妻が専業主婦や育児休業中であっても、男性労働者も育児休業を取得することができます。
事業主は、育児休業の申出をしたこと又は育児休業をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

出生時育児休業(以下「産後パパ育休」という。)

「育児・介護休業法」では、「産後パパ育休」(第9条の2～第9条の5)について次のように定めています。

出生後8週間以内の子を養育する産後休業をしていない男女労働者から申出があれば、事業主は、産後パパ育休を与えなければなりません。産後パパ育休は、育児休業とは別に取得でき、原則、子の出生後8週間以内の期間内で4週間(28日)以内、分割2回までを限度として労働者から申し出た期間が取得できます。
また、労使協定に、産後パパ育休期間中に就業させることができると定めた労働者に限り、産後パパ育休期間中に就業することができる日等を、休業開始前日まで事業主に申し出ることができます。

(注3)「育児休業制度」とは、労働者の申出により、子を養育するために休業できる制度をいいます。

育児休業を上回る制度(例えば、有給にする、3歳までの子を対象とする、分割取得を認めている等)も含まれます。ただし、労働基準法上の産前産後休業や年次有給休暇、又は事業所独自で設ける配偶者の出産に伴う休暇等を除きます。

(注4)「産後パパ育休」とは、出生後8週間以内の子を養育する産後休業期間中ではない男女労働者から申出があれば、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内の期間内で4週間(28日)以内、分割2回までを限度として休業できる制度をいいます。企業独自の既存の育児目的のための休暇(法定の休暇を除く)が、産後パパ育休の要件を満たすものであれば、当該休暇の日数も含まれます。

(注5)「出産」とは、妊娠12週を超える分娩をいい、死産も含まれます。

(注6)「育児休業制度」について、有期契約労働者は、申出時点において、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、育児休業制度の対象となります。

(注7)「産後パパ育休」について、有期契約労働者は、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は、産後パパ育休の対象となります。

(注8)令和6年10月1日までの間に育児休業を開始した者、又は育児休業開始予定の申出をしている者の人数をご記入ください。同一労働者が同じ子について育児休業を複数回又は延長して取得した場合は、1人としてください。

I 事業所の属性に関する事項

貴事業所の常用労働者数(注1) (令和6年10月1日現在)					主な事業内容又は主要製品									
男 女 計		うち女性												
人		人												
法人番号(注2)														

II 育児・介護休業制度等に関する事項

1 育児休業制度(産後パパ育休を含む。)の利用状況

問1 育児休業(産後パパ育休を含む。)制度の利用状況(☆左ページを参照)

貴事業所が把握している出産者、配偶者出産者及び育児休業(注3)(産後パパ育休(注4)を含む。)者の人数をご記入ください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせず次の(1)～(2)のそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

(1) 出産者(女性)、配偶者出産者(男性)の人数

(令和4年10月1日から令和5年9月30日までの間に、在職中に出産した女性及び配偶者が出産した男性)

出 産 者(女性)(注5)			配偶者出産者(男性)(注5)		
出産者計	うち有期契約労働者	うち育児休業制度の対象となる有期契約労働者 (注6)	配偶者出産者計 (A)	うち有期契約労働者 (B)	うち育児休業(産後パパ育休を含む。)制度の対象となる有期契約労働者 (注6. 7)
人	人	人	人	人	人

(注6補足) 育児休業の申出時点において、子が1歳6か月に達する日までに、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでない有期契約労働者

(注7補足) 産後パパ育休の申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでない有期契約労働者

(2) 育児休業(産後パパ育休を含む。)者数 <男女別人数>

(1)の出産者及び配偶者出産者のうち、令和6年10月1日までの間に育児休業(産後パパ育休を含む。)を開始した者(休業申出者を含む。)(注3～4、6～8)

育児休業者(女性)		育児休業者(男性)	
女性育児休業者計	うち有期契約労働者	男性育児休業者計	うち有期契約労働者
人	人	人	人

※育児休業には産後パパ育休も含むことから、同一労働者が同じ子について育児休業又は産後パパ育休を複数回取得した場合や、保育所に入所できずに期間を延長して取得した場合等は、1人とする。

例:「産後パパ育休を取得、通常の育児休業の取得なし」→1人

「産後パパ育休を2回に分けて取得」→1人

「産後パパ育休を取得、通常の育児休業も取得」→1人

「産後パパ育休の取得なし、通常の育児休業を取得」→1人

「通常の育児休業を2回に分けて取得」→1人

「1歳まで育児休業を取得、保育所に入所できなかったため、1歳6ヶ月まで期間を延長」→1人

2 産後パパ育休(出生時育児休業)の利用状況

問2は、問1(2)の「育児休業者(男性)」の欄に対象者がいた(この欄に「0」を記載していない)事業所のみお答えください。問1で回答いただいた育児休業制度のうち、特に「産後パパ育休」について尋ねる設問です。

問2 産後パパ育休制度の利用状況(☆2ページを参照)

問1(1)の配偶者出産者(男性)のうち、産後パパ育休(注4)の取得者の人数をご記入ください。
(該当者がいない場合は、空欄のままにせず次の(1)～(2)のそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

(1) 配偶者出産者(男性)の人数

(令和4年10月1日から令和5年9月30日までの間に、在職中に配偶者が出産した男性)

配偶者出産者(男性)(注5)		
配偶者出産者計	うち有期契約労働者	うち産後パパ育休制度の対象となる有期契約労働者(注7)
問1の(A)の再掲	問1の(B)の再掲	
人	人	人

(注7補足)産後パパ育休の申出時点において、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約(更新される場合には、更新後の契約)の期間が満了し、更新されないことが明らかでない有期契約労働者

(2) 産後パパ育休の取得者数

(1)の配偶者出産者のうち、令和5年11月25日までの間に、産後パパ育休を開始した者(休業申出者を含む。)(注4、7)

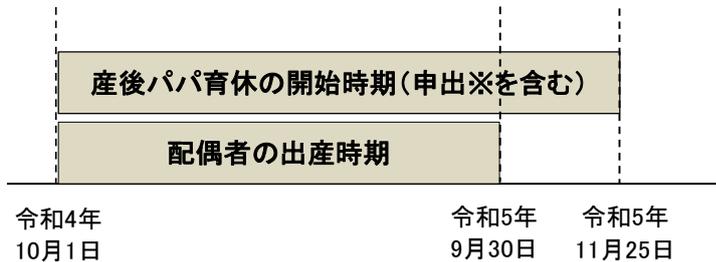
産後パパ育休の取得者(男性)	
産後パパ育休の取得者計	うち有期契約労働者
人	人

※同一労働者が同じ子について産後パパ育休を複数回取得した場合は1人とする。

(注4補足)産後パパ育休をすることができるのは、原則、子の出生後8週間以内であるが、

- ① 出産予定日前に子が生まれた場合は、誕生日から出産予定日の8週間後まで
- ② 出産予定日後に子が生まれた場合は、出産予定日から誕生日の8週間後まで

(参考)令和6年度調査における産後パパ育休の取得者の考え方



※申出期限は産後パパ育休を取得する2週間前まで

(雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとできる)

【記入の際の注意事項】

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度

「育児・介護休業法」では、「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」について次のように定めています。

育児に関する目的のために利用することができる休暇(育児・介護休業法第24条)
 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者について、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設けるよう努力しなければなりません。

(注9)「育児に関する目的のために利用することができる休暇制度」とは、いわゆる配偶者出産休暇や、入園式、卒園式などの行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇などが考えられますが、いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として「育児に関する目的のために利用することができる休暇」を措置することも含まれます。

3 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度

問3 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度(注9)の規定状況、内容(☆上記ページを参照)

(1) 貴事業所には、労働者が育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定はありますか。ある場合、子が何歳になるまで利用できますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定あり				育児に関する目的のために利用することができる休暇制度の規定なし
1歳以下	1歳を超え3歳未満	3歳～小学校就学の始期に達するまで	小学校入学以降も利用可能	
1	2	3	4	5

(2)にお進みください。

問5にお進みください。

(2) 貴事業所の労働者が育児に関する目的のための休暇を取得した場合の賃金の取扱いについて、該当する番号を1つ〇で囲んでください。

有給	一部有給	無給
1	2	3

問4にお進みください。

問4は、問3(1)で「1」～「4」(規定あり)に〇をした事業所のみ、お答えください。

問4 育児に関する目的のために利用することができる休暇制度利用者数

貴事業所で、令和6年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者数及び令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に育児に関する目的のために利用することができる休暇制度を利用した者の人数をご記入ください。

(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

	令和6年10月1日現在、小学校就学前の子を持つ労働者	育児に関する目的のために利用することができる休暇利用者計	
			うち有期契約労働者
女性	人	人	人
男性	人	人	人

【記入の際の注意事項】

育児のための所定労働時間の短縮措置等、所定外労働の制限

育児・介護休業法では、「育児のための所定労働時間の短縮措置等」(第23条、第24条)、「所定外労働の制限」(第16条の8)について次のように定めています。

事業主は、3歳未満の子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」(注11)を設けなければなりません。
- ②「所定外労働の制限」(注12)を制度化しなければなりません。

また、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男女労働者については、

- ①「短時間勤務制度」
- ②「所定外労働の制限」
- ③「フレックスタイム制度」
- ④「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」
- ⑤「事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」
- ⑥「育児休業に準ずる措置」(注14)

の措置を講ずるよう努めなければなりません。

(注10) 制度の対象を「4歳まで」など、3歳から小学校就学までの間としている場合には「2」を、「小学校就学の始期に達するまで」(小学校に入るまで)としている場合には「3」を○で囲んでください。

(注11) 「**短時間勤務制度**」とは、通常所定労働時間(就業規則等において労働者が労働契約上労働するべきとされた時間)より短い所定労働時間を設定することをいいます。

育児・介護休業法では1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む短時間勤務制度を設けなければならないと定められています。週単位や月単位のみ短時間勤務制度はあるが、日単位の短時間勤務制度がない場合は「7」を○で囲んでください。

(注12) 「**所定外労働の制限**」とは、所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定労働時間を超えて労働させない制度をいいます。

(注13) 「**育児に要する経費の援助措置**」とは、労働者がベビーシッター等外部の業者によるサービス等を利用した場合にその経費の一部を事業主が負担したり、あるいは事業主がベビーシッター会社等育児に係るサービス会社と契約し、労働者の利用に供する制度等をいいます。

(注14) 「**育児休業に準ずる措置**」とは、法律に定められた育児休業制度より長期間休暇を取得できる制度をいいます。

(注15) 「**テレワーク(在宅勤務等)**」とは、情報通信技術(ICT)を利用し、事業所ではなく自宅等での勤務ができる制度をいいます。

4 育児のための所定労働時間の短縮措置等の状況

問5 育児のための所定労働時間の短縮措置等(☆左ページを参照)

貴事業所での制度の有無、最長取得期間(各種制度がある場合は、最長で子が何歳になるまで利用できるか)について、「1」～「6」のうち、該当する番号を1つ〇で囲んでください。制度がない場合は「7」を〇で囲んでください。

	制度あり						制度なし
	3歳未満	3歳～小学校就学前の一定の年齢まで(注10)	小学校就学の始期に達するまで(注10)	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	
短時間勤務制度(注11)	1	2	3	4	5	6	7
所定外労働の制限(注12)	1	2	3	4	5	6	7
フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6	7
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6	7
事業所内保育施設の設置・運営	1	2	3	4	5	6	7
育児に要する経費の援助措置(注13)	1	2	3	4	5	6	7
育児休業に準ずる措置(注14)	1	2	3	4	5	6	7
テレワーク(在宅勤務等)(注15)	1	2	3	4	5	6	7

【記入の際の注意事項】

(注16)「**時間外労働の制限**」とは、育児や家族の介護を行う労働者の請求により、制限時間(1月24時間、1年150時間)を超えて労働時間を延長させない制度をいいます。

(注17)「**深夜業の制限**」とは、育児や家族の介護を行う労働者の請求により、その労働者に深夜業をさせない制度をいいます。ここでいう「深夜」とは、午後10時から午前5時までをいいます。

5 時間外労働の制限

- 問6 育児や家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限(注16)に関する規定の有無等(☆左ページを参照) 貴事業所には、育児や家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限に関する規定はありますか。(「規定あり」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。) 育児について規定がある場合、子が何歳になるまで利用できますか。 規定がない場合は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに、時間外労働を行った労働者はいましたか。 育児と家族の介護それぞれについて、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を行う労働者のための時間外労働の制限	規定あり	小学校就学の始期に達するまで	1
		小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	2
		小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	3
		小学校卒業以降も利用可能	4
	規定なし	時間外労働を行った労働者がいた	5
		時間外労働を行った労働者はいなかった	6
家族の介護を行う労働者のための時間外労働の制限	規定あり		1
	規定なし	時間外労働を行った労働者がいた	2
		時間外労働を行った労働者はいなかった	3

6 深夜業の制限

- 問7 育児や家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限(注17)に関する規定の有無等 貴事業所には、育児や家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限に関する規定はありますか。(「規定あり」とは、就業規則等により制度が明文化されている場合をいいます。) 育児について規定がある場合、子が何歳になるまで利用できますか。 規定がない場合は、令和5年4月1日から令和6年3月31日までに、深夜業を行った労働者はいましたか。 育児と家族の介護それぞれについて、該当する番号を1つ○で囲んでください。

育児を行う労働者のための深夜業の制限	規定あり	小学校就学の始期に達するまで	1
		小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	2
		小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	3
		小学校卒業以降も利用可能	4
	規定なし	深夜業を行った労働者がいた	5
		深夜業を行った労働者はいなかった	6
家族の介護を行う労働者のための深夜業の制限	規定あり		1
	規定なし	深夜業を行った労働者がいた	2
		深夜業を行った労働者はいなかった	3

【記入の際の注意事項】

介護休業

育児・介護休業法では、「介護休業」(第11条～第16条)について次のように定めています。

要介護状態(※)にある対象家族を介護する男女労働者から申出があれば、要介護状態にある対象家族1人につき3回、通算して93日まで介護休業を認めなければならないこととされています。

申し出た労働者の他に対象家族を介護や世話をすることができる家族がいる場合であっても、介護休業を取得することができます。

事業主は、介護休業の申出をしたこと又は介護休業を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益取扱いをしてはなりません。

※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

(注18)「**介護休業制度**」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために連続して休業できる制度をいい、「介護休暇制度(要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は時間単位の休暇を取得する制度)」とは別の制度です。

(注19)ここでいう「**退職することが明らかな者**」とは、定年に達することにより必ず退職することとなっている労働者、あらかじめ事業主に対し退職の申出をしている労働者等の意味であり、期間を定めて雇用されている労働者は含みません。

7 介護休業制度

問8 介護休業制度(注18)の規定状況、内容(☆左ページを参照)

(1) 貴事業所には、介護休業制度の規定がありますか。ある場合、介護休業期間の最長限度を定めていますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

介護休業制度の規定あり							介護休業制度の規定なし
期間の最長限度を定めている							
通算して93日まで(法定どおり)	93日を超え6か月未満	6か月	6か月を超え1年未満	1年	1年を超える期間	期間の制限はなく、必要日数取得できる	
1	2	3	4	5	6	7	8

↓
問9にお進みください。

(2)及び(3)は、(1)で「1」～「7」(規定あり)に〇をした事業所のみ、お答えください。

(2) 貴事業所では、介護休業の取得回数に制限はありますか。該当する番号を1つ〇で囲んでください。

取得回数に制限あり					取得回数に制限なし
2回以下	3回(法定どおり)	4回	5回	6回以上	
1	2	3	4	5	6

(3) 貴事業所で介護休業制度の対象者としている労働者について、「1」～「4」のうち、該当する番号すべてを〇で囲んでください。「1」～「4」のいずれも対象者としていない場合は「5」を〇で囲んでください。

介護休業制度				
所定労働日数が週2日以下の者①	勤続6か月以上勤続1年未満の者②	勤続6か月未満の者③	93日以内に退職することが明らかでない者(注19)④	①～④いずれも対象者としていない
1	2	3	4	5

8 介護休業制度の利用状況

問9 (1) 貴事業所における介護休業者(令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に、介護休業を開始した者)の延べ人数をご記入ください(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれの欄に「0」を記入してください。)

	女性	男性
介護休業者	人	人

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

(2)及び(3)は、(1)で介護休業者数を記入されていない場合でも、ご記入ください。

(2) 介護休業終了後の復職状況

貴事業所における、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に復職予定だった者について、当該期間に復職した者の人数をご記入ください(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	女性 ※	男性 ※
復職した者	人	人

※ 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に復職した者であれば、休業の開始時期は問いません。
※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は、2人として計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

(3) 介護休業の取得期間

貴事業所における介護休業後復職者の延べ人数を、取得した介護休業期間別にご記入ください(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

※ 同一労働者が期間内に2回利用した場合は2人としてそれぞれの取得期間に計上してください。ただし、同一労働者が期間を継続延長した場合は、1人として計上してください。

	1週間未満	1週間～2週間未満	2週間～1か月未満	1か月～3か月未満	3か月～6か月未満	6か月～1年未満	1年以上
女性	人	人	人	人	人	人	人
男性	人	人	人	人	人	人	人

【記入の際の注意事項】

介護休暇

育児・介護休業法では、「介護休暇」(第16条の5～16条の7)について次のように定めています。

要介護状態(※)にある対象家族の介護や世話をを行う労働者から申し出があれば、事業主は、1年度において少なくとも5日(その介護や世話をを行う対象家族が2人以上の場合にあつては10日)介護休暇を与えなければなりません。

労働者の他に対象家族の介護や世話をを行うことができる家族がいる場合であっても、介護休暇を取得することができます。

事業主は、介護休暇の申し出をしたこと又は介護休暇を取得したことを理由に、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

※「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいいます。

(注20)「**介護休暇制度**」とは、要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う1日又は時間単位の休暇を取得する制度をいい、「**介護休業制度**」とは別の制度です。

労働基準法上の年次有給休暇を要介護状態にある家族の介護や世話をを行うために使う場合は除きます。

なお、失効年次有給休暇を活用している場合には、失効年次有給休暇を有しない労働者に育児・介護休業法が規定する日数以上の休暇を取得できる制度を設ける等、これらの労働者が要介護状態にある家族の介護や世話をを行うための休暇を取得できるように担保する仕組みを設けていれば該当します。

9 介護休業取得中の労働条件等の取扱

問10は、問9(1)で介護休業を開始した者がいた事業所がお答えください。

問10 介護休業取得者がいた際の雇用管理

貴事業所では、介護休業取得者がいた際にどのように雇用管理をしていますか。該当する番号すべてを○で囲んでください。

代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	1
事業所内の他の部門又は他の事業所から人員を異動させた	2
派遣労働者やアルバイトなどを代替要員として雇用した	3
その他	4

10 介護休暇制度

問11 介護休暇制度の規定状況

(1) 介護休暇制度(注20)の規定状況(☆左ページを参照)及び取得可能日数

貴事業所では、介護休暇制度の規定がありますか。規定がある場合は、介護休暇日数に制限はありますか。制限がある場合、「対象家族が1人の場合」、「対象家族が2人以上の場合」それぞれについて、1年間に取得できる日数は通算して何日ですか。

「対象家族が1人の場合」の日数について「1」～「4」から該当する番号を1つ、

「対象家族が2人以上の場合」の日数について「5」～「8」から該当する番号を1つ○で囲んでください。

(※対象家族が2人以上の場合で、対象家族の人数により取得できる日数が違う場合は、最大で取得できる日数についてお答えください。)

介護休暇制度の規定あり										介護休暇 制度の 規定なし
休暇日数に制限あり								制限なし	10	
対象家族が1人の場合				対象家族が2人以上の場合						
5日 (法定どおり)	6～10日	11～20日	21日以上	10日 (法定どおり)	11～20日	21～40日	41日以上			
1	2	3	4	5	6	7	8	9		

↓
問13にお進みください。

(2) 貴事業所の、介護休暇の取得可能単位について、該当する番号を1つ○で囲んでください。

時間単位で取得可	時間単位では取得できないが、半日単位では可	1日単位のみ
1	2	3

問12 介護休暇取得者数

貴事業所で、令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休暇を取得した者の人数を、取得日数別に記入してください(該当者がいない場合は、空欄のままにせず「0」を記入してください。)

	5日以下	6～10日	11日以上
女性	人	人	人
男性	人	人	人

Ⅲ 「多様な正社員」に関する事項

問13 多様な正社員の実施状況

貴事業所では、令和6年10月1日時点で所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務することができますか。該当する番号に○をつけてください(1及び2については、労働者の一部がそれぞれに該当する場合は、どちらにも○をつけてください。)

	勤務できる(制度が就業規則等で明文化されている)	勤務できる(制度が明文化されていないが、運用上限定できる)	勤務できない(全ての正社員が無限定)	その他
短時間正社員(注21)	1	2	3	—
勤務地限定正社員(注22)	1	2	3	4(事業所が一つしかない又は正社員全員に転勤がない)
職種・職務限定正社員(注23)	1	2	3	4(正社員の職種・職務が一種類のみ)

1つでも「1」もしくは「2」に○をつけた事業所のみ問14にお進みください。

(注21)「短時間正社員」とは

フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い又は所定労働日数が少ない正社員をいいます。
(育児・介護休業法に定められた短時間勤務制度(3歳未満の子についての育児のための短時間勤務制度及び3年以内の介護のための短時間勤務制度)は除きます。)

(注22)「勤務地限定正社員」とは

転居を伴う転勤がない又は一定地域内でのみ異動のある正社員をいいます。

(注23)「職種・職務限定正社員」とは

職種・職務内容や仕事の範囲が他の業務と区別され、一定の職種・職務内で勤務することができます。(*専門職や一般職も含まれます。)

問14は、問13で1つでも「1」もしくは「2」に○をした事業所のみお答えください。

問14 多様な正社員の人数

貴事業所で、令和5年10月1日から令和6年9月30日までの間に所定労働時間や勤務地、職種、職務を限定して勤務している正社員の人数をご記入ください(該当者がいない場合は、空欄のままにせずそれぞれ「0」を記入してください。)

	女性	男性
短時間正社員	人	人
勤務地限定正社員	人	人
職種・職務限定正社員	人	人

これで調査は終了です。

同封の返信用封筒(切手不要)により、10月31日(木)までにご返送ください。

なお、オンラインで回答いただいた場合は、返送は不要です。

お忙しいところ、調査にご協力いただきまして ありがとうございます。